

RÉFORME DE LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE :

Le SNDGCT présente au Cabinet du Premier Ministre une contribution de 11 propositions

Le 26 mai dernier, le SNDGCT a formulé auprès de la Ministre de la transformation et de la fonction publiques, et présenté au Cabinet du Premier Ministre une liste de 11 propositions dans le cadre de la réforme de la haute fonction publique. Une contribution qui vise à corriger les faiblesses et les inadaptations du système à la société d'aujourd'hui. Globalement, il regrette que des modalités spécifiques ne soient pas mises en œuvre auprès des professionnels, en parallèle de la consultation officielle des organisations syndicales représentatives sur les textes qui les concernent.

▪ 11 points

1. Établir une réelle transposition entre l'État et la Fonction Publique Territoriale : ex-décret Sauvadet sur experts de haut niveau. Permettre des parcours diversifiés, corollaires de la fonctionnalisation.
2. Clarifier les responsabilités des directions générales via le décret de 1987.
3. Prendre en compte que la fonctionnalisation nécessite des garanties de procédure.
4. Faciliter réellement les mobilités entre les trois versants mais également les transitions professionnelles vers le secteur privé. Simplifier le recrutement de territoriaux dans les corps et les métiers de l'État.
5. FMPE : réviser la mesure de dégressivité des rémunérations qui entraîne au final la réfaction de l'allocation de retour à l'emploi. Revoir les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement.
6. Redonner de la cohérence et de l'attractivité entre les grilles de grades et les grilles fonctionnelles.
7. Mener une réflexion sur les seuils démographiques afin d'établir le bilan des points positifs et négatifs du mode actuel.
8. Ouvrir à la diversité les concours d'ingénieur en chef et de conservateur, et donc ne pas se limiter aux administrateurs.
9. Assurer une meilleure reconnaissance des Directeurs Généraux Adjointes.
10. Vivifier et développer le réservoir de cadres de haut niveau en baissant à 10 000 la règle des nominations équilibrées, ce qui permettrait à plus de femmes d'accéder aux examens professionnels.
11. Être formellement associés à la concertation et aux groupes de travail ad'hoc.

▪ **Le SNDGCT a pu rappeler certaines convictions**

✓ **Sur la fonction publique territoriale**

La crise sanitaire a démontré combien les citoyens tenaient au service public de proximité. Il s'agit pour autant de **renforcer la confiance vis-à-vis de l'ensemble du secteur public, tout en concourant à accélérer l'efficacité des politiques publiques.**

La création d'un seul statut A+ est à mettre en perspective avec le fait que les A+ territoriaux ne font pas tous partie d'une « haute fonction publique », et ne sont pas tous en situation de responsabilité managériale. **Le corps des administrateurs de l'État ne devra pas être en décalage avec le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, déjà harmonisé.**

Compte tenu de la diversité des employeurs territoriaux, le SNDGCT souhaite conserver **un modèle où chacun prend en main sa carrière (des C aux A+)**, sans être géré par un organisme national. Cette organisation, fondée sur la compétence et la construction de parcours professionnels diversifiés, est vertueuse en ce qu'elle permet d'**allier diversité et responsabilité.**

✓ **La fonctionnalisation**

La profession de DGS est déjà fonctionnalisée, il s'agit d'un élément fondamental. Les fonctions de direction générale sont étroitement liées à l'exécutif, recruteur et employeur. Si le lien de confiance sur lesquelles elles sont fondées vient à se rompre, quelles qu'en soient les raisons, le ou la DGS n'a qu'une issue possible : organiser son départ dans les délais les plus brefs car les conditions ne sont plus réunies pour un exercice des responsabilités approprié. Il en va du respect de la légitimité des élus, il en va aussi de la compréhension du rôle et de la place d'une direction générale.

Les questions de la trajectoire professionnelle et du déroulement de carrière ne peuvent pas être écartées. Cela suppose d'améliorer, de favoriser, de faciliter les possibilités de changements de niveaux de responsabilités, d'aller-retour public/privé, des passerelles inter-fonctions publiques, sans que cela ne soit vécu et perçu comme une rupture dans le parcours. Le SNDGCT joue un rôle important sur ces questions.

✓ **La reconnaissance et la rémunération**

Il subsiste un sujet complexe non réglé : celui de la rémunération. Toutes les fonctions de direction générale, quelle que soit la taille des structures, sont soumises à l'aléa de la « mobilité imposée ». Lorsque cela se produit, pas de parachute doré, pas de garantie financière pour se donner le temps du rebond, avec parfois de fortes conséquences d'ordre privé, et même une chute des revenus qui peut diminuer de 50 %.

La fonction publique, fondée sur la distinction du grade et de l'emploi, doit s'attacher à **rester attractive pour attirer et maintenir les talents.** Les grilles indiciaires des emplois fonctionnels de la FPT n'ont pas été revues depuis plus de vingt ans. Dans la FPT, pour évoluer, il faut être mobile du fait des grilles d'emplois fondées sur les strates démographiques. Cette situation est préoccupante et contribue aux difficultés de recrutement que connaissent les collectivités sur les emplois à responsabilités. Il ne saurait par ailleurs y avoir de revalorisation des emplois de l'État sans revalorisation des emplois de la FPT.

✓ La diversité des talents

Le SNDGCT se félicite des premières annonces faites, qui vont dans le sens d'une plus grande ouverture, sans remettre en cause les acquis de la FPT au travers de l'INET. Par la diversité des employeurs territoriaux, la diversité des couleurs politiques, l'existence de la voie d'accès par examen professionnel qui reconnaît la compétence acquise et pas simplement un parcours de formation, il n'y a pas de moule unique de pensée, et la diversité des profils est naturellement présente au sein de l'INET. Elle peut néanmoins être améliorée. L'avancée que représente la mise en place du quota à l'entrée (entre 10 à 15 %), reste cependant modeste au regard du nombre réel de places réservées.

✓ La formation

La refondation de la formation de la haute fonction publique peut être une chance, tout comme le décloisonnement envisagé. Sous réserve de ne pas défaire ce qui répond déjà aux objectifs. Un autre intérêt de l'INET tient en effet au brassage entre les différents métiers administrateurs, ingénieurs en chef, conservateurs, qui ne se retrouvent pas dans les autres grandes écoles de service public. Les propositions de concours « talents » ne le prennent pas en compte en se limitant aux administrateurs. Il faudra nécessairement l'étendre, car aujourd'hui on devient DGS bien au-delà du seul cadre d'emploi des administrateurs.

Le brassage inter-fonctions publiques serait un autre chantier bien plus ambitieux qui permettrait également de diversifier les profils et les compétences. L'annonce d'un module commun entre l'INET et l'INSP va en ce sens, mais est loin d'être suffisante si la perméabilité des emplois n'est ensuite pas assurée. C'est aussi pourquoi le SNDGCT souhaite préserver les spécificités de l'INET liée à la FPT, par essence très différentes des attentes de la haute fonction publique de l'État.

Une suite annoncée du chantier diversité pourrait être de travailler sur le contenu des épreuves des concours de catégorie A. L'objectif : aller vers encore plus de professionnalisation et moins d'académisme qui constitue un filtre culturel.

Instaurer un double cursus (initial) à l'INET ou à l'INSP, puis envisager une spécialisation sur le modèle de l'école de guerre, permettant l'accès à certains emplois supérieurs, constitue une voie intéressante à suivre. Surtout si cela permet une vraie fluidité dans les parcours entre les trois versants. Les barrières invisibles existent et ne permettent pas réellement de bien prendre en compte les compétences des territoriaux sur des postes à responsabilité au sein de l'État. La Fonction Publique Hospitalière reste également assez refermée sur elle-même. Les mécanismes de gestion nationale y contribuent grandement.

SNDGCT

Présidé par Stéphane PINTRE, le **SYNDICAT NATIONAL DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES** créé en 1948 est une organisation professionnelle qui regroupe des dirigeants territoriaux de collectivités (DGS, Directeurs Généraux Adjointes des Services, cadres de direction du CNFPT et agents retraités des catégories précitées) et de centres de gestion. Il compte aujourd'hui 4 000 adhérents.
www.sndgct.fr - @SNDGCT

SERVICE DE PRESSE SNDGCT : CABINET VERLEY - Contacts : DJAMÉLA BOUABDALLAH - EMILIE SAINT-PIERRE
Tél. : 01 47 60 22 62 - djamela@cabinet-verley.com - emilie@cabinet-verley.com - www.cabinet-verley.com